Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1376

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat werkgevers veel minder banen voor mensen met een arbeidsbeperking hebben gerealiseerd* (ingezonden 30 december 2015).

Antwoord van Staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 3 februari 2016).

Vraag 1
Wat is uw reactie op het bericht dat werkgevers veel minder banen voor mensen met een arbeidsbeperking hebben gerealiseerd?[1]

Vraag 2
Klopt het bericht dat van de 7.649 banen die door werkgeversorganisatie AWVN zijn toegezegd, er nog 4.558 banen niet zijn ingevuld door mensen met een arbeidsbeperking? Was u hiervan op 21 december jl. bij uw bezoek aan AWVN op de hoogte?[2] [3]

Antwoord 1 en 2
In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat zij de komende 10 jaar 125.000 extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. 100.000 extra banen door werkgevers uit de marktsector en 25.000 extra banen bij de sector overheid. De AWVN stimuleert werkgevers om deze afspraak in te vullen. Zo biedt de AWVN werkgevers een ondersteuningstraject aan dat begint bij bewustwording en verkenning van mogelijk geschikt werk in de organisatie (een bedrijfsadvies) en leidt tot het beschikbaar maken van werk, en vervolgens tot het invullen van die werkplekken.
In twee jaar tijd heeft de AWVN met deze aanpak ruim 600 werkgevers bereikt. Op 31 december 2015 hebben 315 van hen de ambitie uitgesproken om in totaal 7.653 werkplekken beschikbaar te maken voor mensen met een beperking. De doelstelling van de AWVN om met dit traject in twee jaar tijd de ambitie voor 7.500 werkplekken op te halen, is daarmee behaald. Van de werkgevers die deze ambitie hebben uitgesproken, hebben op 31 december 2015 120 werkgevers 3.089 banen gerealiseerd en geregistreerd. De AWVN

[1] http://www.trouw.nl/tr/nl/4504/Economie/article/detail/4215928/2015/12/30/Arbeidsbeperkten-nog-niet-aan-de-slag.dhtml
[2] https://werkgeversgaaninclusief.nl/nl
[3] http://www.awvn.nl/actueel/persberichten/awvn-lost-belofte-7–500-banen-in

ah-tk-20152016-1376
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2016

houdt op de site werkgeversgaaninclusief.nl sinds het begin van het traject bij hoeveel ambities werkgevers hebben geregistreerd en hoeveel banen werkgevers daarvan hebben gerealiseerd.
Tijdens het bezoek van een delegatie van de AWVN op 21 december 2015 op het departement, waarin de AWVN mij de resultaten aanbood, was dit voor mij aanleiding om de woorden «voorzichtig opgewekt» te gebruiken. De aantallen die de AWVN toen presenteerde tonen aan dat de AWVN voortvarend aan de slag is gegaan. Maar belangrijk blijft dat de ambities die de werkgevers hebben geregistreerd, worden omgezet in echte werkplekken voor de mensen uit de doelgroep.
In het licht van de banenafspraak zijn de inspanningen en resultaten van de AWVN een goede stap voorwaarts. De cijfers van de AWVN laten zien dat steeds meer werkgevers kijken naar de mogelijkheden om werk geschikt te maken voor medewerkers met een beperking en deze mensen ook aantrekken. De cijfers en ervaringen laten ook zien dat er nog flinke inspanningen nodig zijn om tot de afgesproken extra banen te komen. De cijfers van de AWVN geven een beeld van een beperkte groep werkgevers, en niet van het totaal aantal werkgevers in Nederland. Hoeveel extra banen er eind 2015 bij alle werkgevers in Nederland zijn bijgekomen voor de banenafspraak, blijkt bij de meting over eind 2015, waarvan de resultaten rond de zomer 2016 bekend worden.

Vraag 3
Wat is uw reactie op het feit dat er ruim 4.500 vacatures open staan voor mensen met een arbeidsbeperking, maar dat deze banen niet worden ingevuld? Bent u bereid hierover met het UWV en werkgevers in gesprek te treden?

Antwoord 3
Het gaat in de meeste gevallen niet om reguliere vacatures. Vaak gaat het om aangepaste functies of taken die van verschillende functies zijn afgesplitst. De AWVN ondersteunt werkgevers bij het traject om binnen het bedrijf draagvlak te krijgen en tot besluitvorming te komen om medewerkers met een beperking aan te trekken. Daarna is het aan de werkgever om in samenwerking met een publieke of private dienstverlener mensen aan te trekken die passen bij de aangepaste functie. Werkgevers kunnen hierbij gebruik maken van de diensten van partijen als het werkgeversservicepunt (UWV gemeenten, sw-bedrijven), Locus, uitzendbureaus, re-integratiebureaus. Ook kunnen werkgevers de functie opstellen en bijvoorbeeld registreren op Werk.nl.
Het gegeven dat een groot aantal geambieerde banen nog niet is gerealiseerd, duidt erop dat een groep werkgevers aan de slag moet om werk te maken van hun ambitie. Belangrijk is ook dat publieke en private bemiddelaars kandidaten leveren op het moment dat werkgevers hen benaderen met geschikt werk. Over de matching en bemiddeling van kandidaten heb ik regelmatig overleg met VNG, UWV, Divosa en Cedris in het verband van de Programmaraad. Ook in de Werkkamer worden afspraken gemaakt over de bemiddeling en matching van kandidaten.
In mijn brief van 27 november 2015[4] heb ik uw Kamer geïnformeerd over de afspraken die ik heb gemaakt om de Wet banenafspraak en de Participatiewet te vereenvoudigen. Ik heb deze afspraken gemaakt na overleg met de hiervoor genoemde partijen, en met de sociale partners. Het doel van deze aanpassingen is om de werkprocessen voor de banenafspraak verder te verbeteren.

Vraag 4
Kunt u een overzicht geven van de openstaande vacatures?

Antwoord 4
De laatste gegevens zijn de gegevens van het CBS over het derde kwartaal 2015. Toen waren er in totaal 130.900 vacatures.[5]

---

[4] Kamerstukken II, 2015/16, 29 544, nummer 675.
[5] https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2014/12/16/klijnsma-doorbraak-voor-werkzoekenden-met-een-beperking

Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 3 is er in de meeste gevallen geen sprake van reguliere vacatures, maar van werk dat voor iemand uit de doelgroep is aangepast, zodat het geschikt werk voor deze persoon is geworden. Hiervan is geen overzicht beschikbaar.

Vraag 5, 6 en 7
Wat is uw reactie op het feit dat veel werkgevers aangeven dat ze mensen met een arbeidsbeperking alleen een tijdelijk contract aanbieden? Vindt u dat deze mensen een «reëel perspectief op een baan» hebben?[6]
Vindt u dat er sprake is van een «garantiebaan» als mensen na een half jaar al weer op straat staan? Kunt u uw antwoord toelichten?
Onderkent u het risico dat mensen met een arbeidsbeperking hun leven lang met een tijdelijk contract moeten werken, en voortdurend het risico lopen werkloos te raken? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om er voor te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking in vaste dienst worden genomen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5, 6 en 7
De doelstelling van de banenafspraak is om meer mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever te laten werken. Ook als werkgevers gebruik maken van inleenverbanden, zoals Wsw-detacheringen, wordt dit doel bereikt. In de praktijk is gebleken dat veel mensen met een arbeidsbeperking via detachering werken, zowel individueel als groepsgewijs.
Detachering is een vaak gebruikt en succesvol middel om voor deze groep mensen werkgelegenheid bij een reguliere werkgever te bieden. Mensen kunnen ook langdurig via detachering aan de slag blijven. Detacheringen bieden kwetsbare mensen ook zekerheid. Als zij op de werkplek toch niet op hun plaats zijn, kunnen zij terugvallen op hun formele werkgever.
Zowel de werkgevers in de marktsector als de werkgevers in de sector overheid lijken er op dit moment de voorkeur aan te geven om mensen uit de doelgroep via inleenverbanden aan te nemen. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de werkgevers er bij een beginnend dienstverband voor kiezen mensen een tijdelijk dienstverband aan te bieden. Mogelijk is ook dat werkgevers eraan moeten wennen dat zij mensen uit de doelgroep bij zich laten werken, of dat werkgevers detacheringen een goede manier vinden om eerste ervaringen op te doen. Ook bieden uitzendbureaus en sw-bedrijven die mensen detacheren, vaak ondersteuning en nemen werkgevers administratief werk uithanden, waardoor werkgevers eerder bereid zijn iemand uit de doelgroep in dienst te nemen.
De keuze voor de vorm van de dienstbetrekking en de duur van de dienstbetrekking ligt bij de werkgever. De banenafspraak stelt geen specifieke eisen aan de arbeidsduur of de aard van de dienstbetrekking die werkgevers aanbieden aan de mensen uit de doelgroep voor de banenafspraak. Uiteraard dient de dienstbetrekking aan de algemene gebruikelijke (arbeidsrechtelijke) eisen te voldoen.
Met de Wet werk en zekerheid zijn verschillende maatregelen genomen om een oneigenlijk gebruik van flexcontracten tegen te gaan, en de balans tussen de bescherming van flexibele en vaste contracten te herstellen en constructies aan te pakken waar sprake is van het structureel en langdurig inzetten van een werknemer op basis van een flexibel contract. Deze maatregelen gelden ook voor de banen waarin de doelgroep van de banenafspraak aan de slag is gegaan.

Vraag 8
Hoeveel mensen met een garantiebaan hebben een vast contract? Hoeveel tijdelijke contracten zijn er?

Antwoord 8
De metingen die inzicht geven in de aantallen banen die werkgevers hebben gerealiseerd, zoals de tussenmeting van juli 2015, en zoals de 1-meting die medio 2016 beschikbaar komt, geven geen inzicht in het aantal vaste banen en het aantal tijdelijke banen. De metingen geven uitsluitend inzicht in het

---

[6] https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2014/12/16/klijnsma-doorbraak-voor-werkzoekenden-met-een-beperking

totaal aantal verloonde uren dat werknemers uit de doelgroep banenafspraak in een bepaalde periode hebben gewerkt.